



Projeto Número: 2021-1-PT01-KA220-VET-000025013

Módulo 4

Apoiar o Trabalhador com Autismo

Autor: DEKAPLUS Business Services Ltd.

Chipre

Este projeto foi financiado com o apoio da União Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.

Título do Módulo	Módulo 4: Apoiar o Trabalhador com Autismo
<p>Objetivos de Aprendizagem</p>	<p>O Módulo 4 tem como objetivo formar os gestores de PMEs e ajudá-los a desenvolver as competências necessárias para apoiar o Desenvolvimento de Carreiras, o Bem-estar e a Retenção de Trabalhadores Autistas</p> <p>O Módulo tem como objetivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instruir os formandos sobre os recursos disponíveis que podem usar para apoiar os trabalhadores com autismo. 2. Instruir os formandos sobre como utilizar os recursos disponíveis para apoiar e reter trabalhadores com autismo. 3. Instruir os formandos para a compreensão dos conceitos de <i>coaching</i> e mentoria no contexto de apoio aos trabalhadores com autismo. 4. Instruir os formandos sobre a avaliação do desempenho dos trabalhadores com autismo.
<p>Resultados de Aprendizagem</p>	<p>Através do Módulo 4, os formandos serão capazes de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar sessões de avaliação de desempenho usando as ferramentas do projeto ASES. 2. Apoiar os trabalhadores com autismo no estabelecimento de objetivos de tipo SMART (Específicas, Mensuráveis, Alcançáveis, Realistas e Temporizadas). 3. Apoiar trabalhadores com autismo, identificando as suas lacunas de competências. 4. Apoiar os trabalhadores com autismo com feedback construtivo. 5. Monitorizar a progressão na carreira dos trabalhadores com autismo. 6. Aplicar os princípios do emprego apoiado.

1. Introdução

Nos últimos anos, Organizações Não-Governamentais (ONG) relacionadas com o autismo, investigadores, terapeutas e empresas socialmente responsáveis têm sugerido a necessidade de “expansão” das intervenções nos primeiros anos de vida que visem o apoio ao desenvolvimento das pessoas com autismo para um maior compromisso a longo prazo que permita o apoio ao longo do ciclo de emprego e da vida em geral. A pequena percentagem de pessoas com autismo que estão efetivamente empregadas a tempo inteiro encontra-se muito frequentemente empregada em postos de trabalho com salário mínimo e sem perspetivas de progressão na sua carreira. As barreiras ao emprego de longa duração que as pessoas com autismo enfrentam são atribuídas a:

- Falta de acesso ao ensino e à formação profissional.
- Dificuldades de comunicação.
- Preconceitos sobre o autismo, entre outros.
- Falta de compreensão por parte dos empregadores.
- Falta de descrições da função e de tarefas *autism-friendly* (adaptadas ao autismo).
- Falta de ambientes de trabalho *autism-friendly*.
- Falta de recursos organizacionais destinados ao apoio a longo prazo.

Estas barreiras podem ser ultrapassadas através da educação e formação profissional para empregadores, para que estes possam adquirir as aptidões, conhecimentos, competências e ferramentas que lhes permitirão prestar apoio a longo prazo a trabalhadores autistas ao longo de todo o seu **Ciclo de Emprego Apoiado**.

2. Emprego Apoiado e Competitivo

Em suma, o conceito “Emprego Apoiado” refere-se à ajuda prestada a pessoas com deficiência intelectual ou física na procura de emprego e na garantia de um emprego competitivo, enquanto recebem apoio e acompanhamento em simultâneo (Frederick e VanderWeele, 2019). No contexto do Emprego Apoiado, os trabalhadores com deficiência são apoiados ao longo de todo o ciclo de emprego para assegurar as acomodações, benefícios, socialização e acesso a oportunidades de progressão de carreira.

2.a. Benefícios do Emprego Apoiado

Garantir um emprego a longo prazo pode trazer grandes benefícios para o bem-estar de todos, especialmente das pessoas com deficiência, incluindo o autismo. Especificamente, o Emprego Apoiado pode beneficiar trabalhadores com autismo das seguintes formas:

- Acesso a serviços e a acomodações de qualidade (autossuficiência).
- Menos propensão para o isolamento ao mesmo tempo que estabelece relações sociais mais saudáveis
- Identificação de pontos fortes individuais ou, por outras palavras, traços preferenciais que possam contribuir para um desempenho mais elevado quando as pessoas com autismo são designadas para funções adequadas.
- Contribuição para o combate de ideias preconcebidas e erradas sobre o Autismo; ***Da “deficiência” à “vantagem competitiva”.***
- Desenvolvimento de competências sociais como o trabalho de equipa e a comunicação.
- Promoção da neurodiversidade e da inclusão não só para as pessoas com autismo, mas também para outras deficiências.
- Aumento das oportunidades de progressão de carreira tais como formação adaptada e personalizada relacionada com competências específicas do trabalho e outras *soft skills*.

2.b. Os Princípios do Emprego Apoiado

Ao adotar os 7 Princípios de Emprego Apoiado a seguir descritos, os Empregadores e os Gestores podem garantir que as suas organizações:

- São atrativas para os candidatos autistas que desejam a garantia de um emprego a longo prazo.

- São socialmente sustentáveis, contribuindo para o bem-estar de grupos desfavorecidos , bem como das suas comunidades locais em geral.
- Permitem o desenvolvimento profissional de trabalhadores autistas e melhoram o seu bem-estar no local de trabalho.
- Permitem uma cultura de apoio na qual os gestores podem agir como *coaches* ou mentores junto dos trabalhadores autistas.

Princípio 1: Exclusão Zero. O emprego apoiado requer a implementação de uma Política de “Exclusão Zero” que determina que todos os trabalhadores devem beneficiar de apoio durante o seu emprego, independentemente das experiências de trabalho anteriores, doenças e deficiências mentais/intelectuais ou físicas ou quaisquer outros desafios ou dificuldades pessoais.

Princípio 2: Emprego e tratamento/acompanhamento integrados. Se for adequado e se as circunstâncias o permitirem, os empregadores e gestores devem estar informados de quaisquer apoios e acompanhamentos que os trabalhadores com autismo estejam a receber.. Desta forma, poderão compreender melhor os desafios, dificuldades e efeitos colaterais que os seus trabalhadores possam estar a experienciar e, conseqüentemente, estarão melhor preparados para prestar apoio.

Princípio 3: Emprego Competitivo. O conceito “emprego competitivo” refere-se à ideia de que todas as oportunidades de emprego devem estar acessíveis a todos os membros da comunidade sem exceções. Ao manter um mercado de trabalho “competitivo”, os empregadores e gestores podem contribuir significativamente para a redução da discriminação das populações desfavorecidas e combater os estigmas que ainda existem contra estas, bem como melhorar o seu bem-estar e a estabilidade assim como das comunidades em geral.

Princípio 4: Procura Rápida de Emprego e Desenvolvimento Sistemático de Emprego. Existem inúmeras organizações internacionais especializadas na procura de emprego, preparação para o emprego e apoio a pessoas com deficiência e necessidades especiais no emprego, incluindo o autismo. Os empregadores e gestores podem trabalhar em conjunto com essas organizações para

encontrarem candidatos que satisfaçam os requisitos do trabalho/função ou consultar essas organizações para obter apoio sobre como empregar e gerir pessoas com autismo a longo prazo.

Princípio 5: Manutenção de apoio consistente a longo prazo. Empregadores e gestores podem desempenhar um papel importante no desenvolvimento profissional dos trabalhadores com deficiência e - neste caso – com autismo. O apoio a longo prazo pode ser na forma de *coaching* ou mentoria, manutenção de um ambiente de trabalho *autism-friendly*, *team building*, promoção de relações com os pares, colegas de trabalho e entre outros. Um bom sistema de apoio no local de trabalho pode ter impacto no desempenho e no desenvolvimento dos trabalhadores com autismo num contexto profissional, e no contexto pessoal, promovendo a independência, desenvolvendo os pontos fortes individuais e facilitando um sentimento de segurança e de pertença.

Princípio 6: Abraçar o Individualismo. Os empregadores e gestores devem cooperar com os prestadores de apoio ao emprego a fim de apelar às personalidades, habilidades, competências e interesses dos candidatos com autismo. Ao empregar a “pessoa certa para o trabalho”, a satisfação e a retenção dos trabalhadores aumentam significativamente, o desempenho é reforçado e o desenvolvimento é acelerado exponencialmente.

Princípio 7: Disponibilização de benefícios e salários justos. Durante o processo de recrutamento, os empregadores e gestores devem disponibilizar aos trabalhadores autistas planos de benefícios, esquemas salariais, seguros e outros subsídios específicos da organização de uma forma clara e transparente. Desta forma, os candidatos ou trabalhadores serão tratados de forma justa e igual, e estarão em posição de tomar decisões informadas sobre a sua carreira e planos de vida. Além disso, um esquema justo de benefícios e salários pode incentivar os trabalhadores a envolverem-se mais na empresa e nos seus empregos, levando a um desempenho mais elevado.

3. Recursos: Gestão de Recursos Humanos, *Coaching* e Mentoria

3.a. *Coaching*. Definição.

O termo “*coaching*” refere-se a um processo – ou melhor, a uma experiência– no contexto em que uma pessoa com experiência numa determinada área apoia um formando nos seus esforços para alcançar objetivos pessoais e profissionais.

O *coaching* pode ter muitos benefícios no desempenho, no desenvolvimento pessoal e profissional, bem como nas relações interpessoais de um trabalhador/aprendiz . Esses benefícios são:

- Aumento da satisfação no trabalho;
- Relações interpessoais reforçadas com pares, colegas e superiores;
- Aumento do desempenho a curto e a longo prazo;
- Aumento da autoconfiança
- Aumento da auto-observação e da autoconsciência;
- Adoção de práticas que permitem uma revisão consistente dos objetivos pessoais e profissionais;
- Progressão acelerada na carreira através de um maior conhecimento sobre uma determinada área e motivação para se destacar nessa área.

3.b. Mentoria

Mentoria é uma relação entre duas pessoas (um mentor e um mentorando), que formam uma parceria com o objetivo de desenvolvimento profissional e/ou pessoal. O mentor é um indivíduo experiente que partilha conhecimento, experiência e aconselha o mentorando ao longo das sessões de mentoria. Os mentores apoiam e incentivam os seus mentorandos, dando-lhes sugestões e conhecimentos para que estes possam melhorar os seus conhecimentos, aptidões e competências e, desse modo, serem mais capazes de progredir na sua carreira.

Ao longo das suas carreiras, as pessoas podem enfrentar desafios na sua vida pessoal e profissional que podem comprometer o seu desempenho no local de trabalho. Isto acontece muito frequentemente com as pessoas com autismo; na maioria das vezes são incubidos de trabalhar em ambientes não adaptados aos autismo, e mais particularmente às suas características particulares, que causam *stress* físico e emocional. Além disso, normalmente, as pessoas com autismo trabalham por um salário mínimo e, por isso, vivem numa luta financeira constante.

O companheirismo que se constrói ao longo do tempo nesta relação de mentoria pode ter um impacto significativo a longo prazo no desempenho e bem-estar dos mentorandos com autismo,

uma vez que as suas aptidões, conhecimentos, competências, confiança e motivação são constantemente melhorados.

Mentoria e Coaching têm muitas semelhanças. No entanto existem algumas diferenças importantes que distinguem os dois conceitos:

As principais diferenças entre *Coaching* e *Mentoria*:

<i>Coaching</i>	<i>Mentoria</i>
Processo de curta duração.	Processo de longa duração.
Orientado para o desempenho profissional é normalmente percebido como um investimento a longo prazo em recursos intangíveis (competências).	A relação é mais pessoal e direta.
Geralmente tem como objetivo o desenvolvimento de Competências Específicas.	Tendo como objetivo um crescimento profissional e pessoal harmonioso, os objectivos são definidos com a contribuição dos mentorandos
Tanto para trabalhadores juniores como para profissionais experientes	Para trabalhadores juniores

3.c. Competências dos *Coaches* e dos Mentores

A) Escuta ativa. Ao dominar as competências de escuta ativa, os *coaches* conseguem dar toda a atenção à pessoa com quem interagem sem se distraírem (Mindtools, 2018). Para além disso, a escuta ativa refere-se também à consciência da linguagem corporal (a nossa e a das outras pessoas) e ao alinhamento da linguagem corporal de forma a fazer correspondência entre o que está a ser dito e como. Alinhar a nossa linguagem corporal com o discurso transmite à outra pessoa que estamos a prestar atenção.

B) Competências de comunicação. Os *coaches* necessitam de dominar as competências de comunicação dos seus pensamentos e ideias de forma clara (Mindtools, 2018). Os formandos dependem dos seus *coaches* ao estes partilharem a sua experiência e lhes darem orientação nos desafios da sua carreira, pelo que a clareza da comunicação garante que não haja mal-entendidos ou confusões que possam impedir o progresso dos formandos.

C) Inteligência Emocional. As competências de inteligência emocional referem-se à capacidade de alguém reconhecer as suas próprias emoções e compreender como o seu comportamento, escolhas, ações e reações afetam outras pessoas direta ou indiretamente. Os 5 elementos da Inteligência Emocional (Mindtools, 2018) são os seguintes:

- i. **Autoconhecimento.** A capacidade de olhar para dentro de si próprio para refletir sobre o seu comportamento, a sua ética e os seus valores
- ii. **Autorregulação.** A autorregulação refere-se à capacidade de alguém controlar as suas emoções e impulsos.
- iii. **Motivação.** A motivação refere-se à capacidade de alguém em investir no sucesso a longo prazo.
- iv. **Empatia.** A empatia refere-se à capacidade de alguém para compreender a perspetiva dos outros.
- v. **Competências Sociais.**

Ao aperfeiçoar as competências mencionadas acima, os Gestores podem facilitar os processos de construção de confiança nas relações de *coaching* com os trabalhadores autistas, apoiando o seu desenvolvimento pessoal e profissional a longo prazo.

4. Ferramentas de Recursos Humanos para Apoiar Trabalhadores com Autismo

Existem inúmeras Ferramentas de Gestão de Recursos Humanos que podem ser utilizadas para apoiar os trabalhadores com autismo. A utilização de ferramentas de RH é crucial para o emprego a longo prazo dos trabalhadores com autismo, uma vez que essas ferramentas apoiam a sua integração numa organização, maximizam a transferência de conhecimentos e ajudam a identificar problemas e preocupações numa fase precoce (prevenção). Duas listas de Ferramentas/Recursos são apresentadas a seguir. A primeira lista inclui ferramentas do projeto ASES personalizadas que serão apresentadas em mais detalhe no módulo 6. A segunda lista inclui ferramentas que estão amplamente disponíveis e que podem ser acedidas e personalizadas de acordo com as necessidades individuais de gestores e trabalhadores com autismo.

4.a. Ferramentas/Recursos do projeto ASES (Módulo 6):

- Ferramenta ASES de Autoavaliação dos Trabalhadores;
- Ferramenta ASES de Avaliação de Desempenho e Monitorização dos Trabalhadores;
- Ferramenta ASES para a Entrevista;
- Ferramenta ASES para Avaliação do Ambiente de Trabalho.

4.b. Outras Ferramentas ou Recursos:

i. Ferramenta de Acordo/Contrato de Mentoria

O Acordo de Mentoria (ou Contrato de Mentoria) é o primeiro passo para uma relação de mentoria bem-sucedida entre mentores e os seus mentorandos. O seu objetivo é estabelecer os objetivos e parâmetros iniciais e de longo prazo dentro dos quais a relação de mentoria será desenvolvida ao longo do tempo. Antes de iniciar o Programa de Mentoria, os mentores e os mentorandos podem discutir e acordar os conteúdos, detalhes e especificidades do Acordo. Este processo pode levar algum tempo, até mesmo algumas sessões. Há alguns pontos gerais fundamentais que devem ser incluídos no Acordo:

- **Elaboração do contexto geral e objetivo do Acordo de Mentoria.** O contexto ou introdução do Acordo pode incluir uma breve descrição do seu conteúdo. Além disso, nesta secção podem ser descritos os papéis e responsabilidades de cada uma das partes.
- **Identificação e Descrição da Mentoria, Objetivos Pessoais e Profissionais.** Uma lista de todos os objetivos pessoais, profissionais e de mentoria que os mentorandos pretendem alcançar. Os mentorandos e seus mentores devem concordar com um conjunto de objetivos

realistas e alcançáveis, rever a frequência das sessões, os procedimentos de monitorização e assim por diante.

- **Informação sobre a Sessão e Duração da Relação de Mentoria a Longo Prazo.**
- **Resolução de Conflitos e Acordo de Cessação do Relacionamento de Mentoria.** Mentores e mentorados precisam de concordar com os termos de cessação da relação de Mentoria para que, quando esta relação terminar, ambas as partes se sintam emocionalmente seguras e respeitadas.
- **Confidencialidade.** Mentores e mentorandos precisam discutir os termos de Confidencialidade, e os mentorandos devem conseguir entendê-lo completamente. Os mentores podem incorporar a política do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais (RGPD) da sua organização neste processo.

Existem inúmeros modelos *online* gratuitos que podem ser usados para a elaboração de Acordos de Mentoria. Um excelente modelo pode ser encontrado no website oficial do Projeto Erasmus+ PROCARE em www.procareproject.eu. Os modelos de Acordo de Mentoria podem ser personalizados de acordo com as necessidades dos gestores e mentorandos.

ii. Atividade: Estabelecer Objetivos de Carreira SMART

Os trabalhadores com autismo devem, se precisarem, ter apoio na definição de objetivos de carreira. Os supervisores podem ajudar os seus trabalhadores com autismo a definir objetivos de carreira SMART. O termo "Objetivos SMART" refere-se a Objetivos de Carreira que são:

- **Específicos (*Specific*).** O pessoal com autismo deve ser orientado para estabelecer objetivos de carreira bem definidos. Os objetivos específicos são mais fáceis de alcançar, porque o progresso é mais fácil de acompanhar e os marcos são mais fáceis de identificar e definir.
- **Mensuráveis (*Measurable*).** Os objetivos mensuráveis tornam o acompanhamento do progresso muito mais fácil.
- **Alcançáveis (*Achievable*).** Independentemente da sua capacidade física ou intelectual, os trabalhadores podem sentir-se motivados para trabalhar em prol de objetivos profissionais e pessoais, apenas quando esses objetivos são alcançáveis.
- **Realísticos (*Realistic*);** O termo "realista" refere-se à capacidade dos trabalhadores para alcançarem os objetivos que estabelecem com os recursos (conhecimentos, competências, experiência, finanças) de que dispõem.
- **Temporais (*Timely*).** Os objetivos estabelecidos devem ser claros e ter prazos adequados.

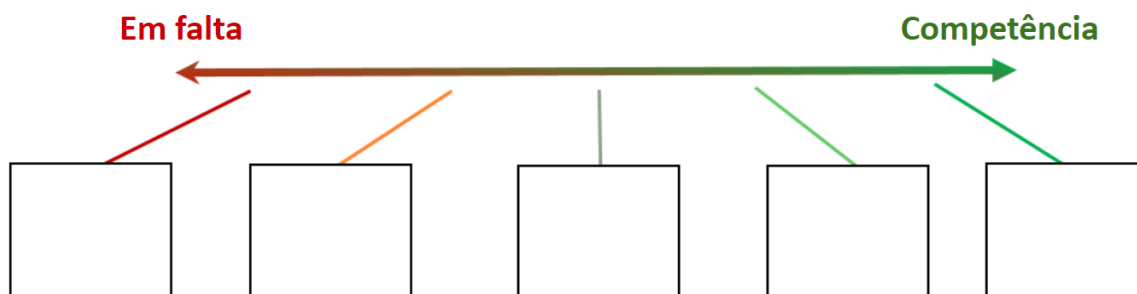
Os objetivos SMART podem ser definidos nos sistemas de apoio ao pessoal com autismo e monitorizados/revistos no âmbito das avaliações de desempenho/satisfação profissional.

iii. Atividade 3: Mapa de Competências

A atividade de Mapeamento de Competências pode ser implementada durante as fases iniciais de emprego dos trabalhadores com autismo podendo o processo ser feito em intervalos específicos ao longo do seu curso. Esta atividade pretende identificar e avaliar as lacunas em termos de aptidões, atributos e competências do trabalhador para que os supervisores e o trabalhador possam dar prioridade a ações para as desenvolver. Ao visualizar e articular os pontos fortes e fracos das suas capacidades, conhecimentos e competências, os trabalhadores com autismo tornar-se-ão mais conscientes de como devem dar prioridade às suas ações para o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Como implementar o Exercício de Mapeamento de Competências

- **Passo 1:** Crie um Mapa de Competências como se mostra na imagem a seguir.
- **Passo 2:** Os trabalhadores com autismo devem ser incentivados a escrever todas as aptidões e competências que possuem por ordem hierárquica, começando pelas que têm e passando para aquelas que acreditam que lhes faltam. Em seguida, devem analisar as suas *soft skills* e *hard skills* (competências técnicas específicas) para explicar porque são necessárias e como contribuem para o seu trabalho. Os supervisores devem ajudá-los a identificar o maior número possível de competências.
- **Passo 3:** Os trabalhadores com autismo devem ser orientados através de um processo de conceção de um plano de ação para melhorar as suas competências, ou adquirir novas de acordo com o Mapa de Competências. Além disso, devem ser incentivados a pensar nas oportunidades disponíveis, como a formação e a melhoria no relacionamento com os pares e colegas.



Exemplo de Mapa de Competências.

5. Avaliação de Desempenho do Trabalhador com Autismo

Para garantir que os trabalhadores com autismo tenham o melhor desempenho possível nas suas organizações, os Empregadores podem implementar um conjunto de Boas Práticas.

Boa Prática 1: Tirar o máximo partido de um Período Experimental

O primeiro passo essencial para um processo de emprego bem-sucedido e, portanto, para um apoio a longo prazo e uma retenção no emprego, é garantir que os candidatos com autismo são adequados para um trabalho específico. Os empregadores devem explicar aos candidatos o objetivo do período experimental e descrever o processo de avaliação de desempenho. A avaliação da adequação ao posto de trabalho começa logo na primeira entrevista e prossegue ao longo de um período experimental (normalmente de três a seis meses), durante o qual são avaliadas as aptidões, competências, conhecimentos e necessidades de formação. De forma a estarem melhor preparados para facilitar este processo, os gestores podem utilizar as ferramentas ASES descritas no módulo 6. Durante o período experimental, os gestores devem monitorizar o progresso e o desempenho dos trabalhadores com autismo, fornecer feedback regular e construtivo e satisfazer as necessidades de formação do trabalhador através de *coaching* e/ou mentoria.

Boa Prática 2: Implementar Procedimentos de Gestão de Desempenho a Longo Prazo

A Gestão de Desempenho para todos os trabalhadores – independentemente das suas capacidades – deve ser um processo contínuo que dure ao longo de todo o ciclo de emprego. Os gestores podem avaliar o progresso dos trabalhadores agendando Sessões de “Revisão” num formato individual ou até mesmo em grupo. A frequência das Sessões de Avaliação de Desempenho pode ser acordada entre Gestores e Trabalhadores, embora normalmente as diferentes organizações tenham as suas próprias políticas de gestão com parâmetros predefinidos.

As sessões de Avaliação de Desempenho podem ser estruturadas pelos Gestores de diferentes formas, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e objetivos de cada sessão. Durante estas sessões é possível:

- Debater sobre situações do dia-a-dia, desafios, destaques, conflitos, experiências positivas, inspirações, etc.
- Fornecer Feedback. Os gestores podem utilizar as Sessões de Avaliação de Desempenho para fornecer feedback construtivo, elogiando o bom desempenho, ou discutir as áreas de melhoria no caso de desempenho insuficiente.

- Discutir sobre os aspetos sociais do trabalho e relacionamentos com colegas.
- Receber e discutir o feedback dos trabalhadores relativamente à satisfação e preocupações no trabalho.

Boa Prática 3: Estar atento à forma de lidar com um fraco desempenho

Desempenhos fracos durante todo o ciclo de emprego é uma possibilidade é uma possibilidade a que todos os trabalhadores podem estar sujeitos por diversas razões. E este é especialmente o caso dos trabalhadores com autismo, porque:

- são muitas vezes desafiados a ter um desempenho de acordo com padrões esperados num ambiente que pode não lhes permitir necessariamente fazê-lo.
- Podem não conhecer plenamente as suas responsabilidades.
- Podem estar a enfrentar dificuldades de comunicação.
- Podem não estar motivados.

Existem algumas formas de reduzir este risco e lidar com um fraco desempenho, tais como:

- Os Gestores/Empregadores devem avaliar o ambiente de trabalho e implementar ajustes razoáveis de forma a acomodar o trabalhador com autismo e, claro, sem comprometer o trabalho dos outros trabalhadores (ver Ferramenta e Guia de Avaliação do Ambiente de Trabalho - Módulo 6).
- Os Gestores/Empregadores devem **manter uma comunicação consistente e dar feedback construtivo**.
- Os Gestores/Empregadores devem analisar as causas dos problemas durante a preparação das sessões de feedback. Os gestores/empregadores devem recolher o máximo de informação possível e elaborar uma visão completa do problema de forma a poderem dar um feedback preciso e significativo. Compreender a causa de um problema é o primeiro passo para encontrar uma solução.
- Os Gestores/Empregadores devem fornecer feedback construtivo, abordando questões ou preocupações específicas e clarificando expectativas, objetivos ou normas.
- **Os Gestores/Empregadores devem evitar tornar o problema pessoal, atribuindo-o à deficiência ou aos traços de personalidade do trabalhador.**

- Os Gestores/Empregadores devem evitar fazer perguntas “Sim” ou “Não” quando pedem explicações e esclarecimentos. Os trabalhadores têm o direito de explicar a sua situação e a lógica subjacente às suas ações.
- Os Gestores/Empregadores devem sempre perguntar se o trabalhador precisa de ajuda e o que podem fazer para lhe dar mais apoio.
- Os Gestores/Empregadores devem sempre discutir os níveis de motivação dos trabalhadores e tentar perceber porque razão não se sentem motivados para o trabalho.

6. Resumo

O módulo 4 desenvolve o conceito de “Emprego Apoiado” que se refere à ajuda prestada a pessoas com deficiências intelectuais ou físicas para efeitos de procura de emprego e de garantia de emprego competitivo, enquanto recebem apoio e acompanhamento em simultâneo (PLoS One, 2019). No contexto do Emprego Apoiado os trabalhadores com deficiência são assistidos ao longo de todo o ciclo de emprego em termos de obtenção de acomodações, benefícios, socialização e acesso a oportunidades de progressão na carreira. O Módulo 4 descreve o impacto e os princípios do Emprego Apoiado no contexto do emprego e da retenção de trabalhadores com autismo nas PME europeias.

A fim de apoiar os trabalhadores com autismo, os gestores de PME podem utilizar um inventário rico em ferramentas já existentes e que ainda serão desenvolvidas no contexto do projeto ASES. Estas Ferramentas podem ser utilizadas para apoiar o Trabalhador com Autismo ao longo de todo o ciclo de emprego no contexto de *Coaching*, Mentoria e Supervisão.

Por fim, é apresentado um conjunto de Boas Práticas em torno de temas como a Avaliação de Desempenho e o Fornecimento de Feedback. Estas Boas Práticas abrangem os seguintes aspetos:

- a) Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores durante o Período Experimental.
- b) Gestão do Desempenho a Longo Prazo.
- c) Gestão de Fraco Desempenho e Avaliação dos Trabalhadores.

7. Referências Bibliográficas

ARMSTRONG, J., A. (2011). *Supported Employment*. Disponível em:

https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-0-387-79948-3_430 [Acedido em 20 de setembro de 2022]

BENNET, M., & GOODALL, E., 2021. *Employment of Persons with Autism: A Scoping Review*.

Disponível em:

https://books.google.com.cy/books?id=9iZBEAAQBAJ&pg=PA18&lpg=PA18&dq=A+theoretical+framework+for+investigating+the+context+for+creating+employment+success+in+information+technology+for+individuals+with+autism&source=bl&ots=myOei_iElz&sig=ACfU3U0LD4YBiZduuZ9Co0AOLCnmS7m75w&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjonLftp6z4AhURi_0HHblqBmUQ6AF6BAGSEAM#v=onepage&q=A%20theoretical%20framework%20for%20investigating%20the%20context%20for%20creating%20employment%20success%20in%20information%20technology%20for%20individuals%20with%20autism&f=false [Acedido em 20 de setembro de 2022]

CCOE, 2021. Core Principles – Supported Employment / Individual Placement and Support.

Disponível em:

<https://case.edu/socialwork/centerforebp/sites/case.edu.centerforebp/files/2021-03/seipscoreprinciples.pdf> [Acedido em 20 de setembro de 2022]

COLELLA, A., DENISI, S., A., & VARMA, A., 1997. *Appraising the Performance of Employees with Disabilities*. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/223822017_Appraising_the_performance_of_employees_with_disabilities_A_review_and_model/link/59f79600a6fdcc075ec7bcab/download [Acedido em 20 de setembro de 2022]

DILLENBURGER, K., MCKERR, L., JORDAN, J., & KEENAN, M. 2016. *Staff Training in Autism: The One-Eyed Wo/Man*. Disponível em:

https://www.researchgate.net/profile/Mickey-Keenan/publication/305414609_Staff_Training_in_Autism_The_One-Eyed_WoMan/links/5795e28b08ae33e89facdec8/Staff-Training-in-Autism-The-One-Eyed-Wo-Man.pdf?origin=publication_detail [Acedido em 20 de setembro de 2022]

DOBUSCH, L. 2020. The Inclusivity of Inclusion Approaches: A Relational Perspective of Inclusion and Exclusion in Organizations. Disponível em:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12574> [Acedido em 20 de setembro de 2022]

DUDLEY, C., NICHOLAS, B., D., & ZWIKKER, D., J. 2015. *What Do We know About Improving Employment Outcomes for Individuals with Autism Spectrum Disorder?*. Disponível em: <https://www.policyschool.ca/wp-content/uploads/2016/01/Autism-Employment-Dudley-Nicholas-Zwicker.pdf>

FREDERICK, E., D., & VANDERWEELE, J., T., 2019. Supported Employment: A Meta-Analysis and Review of Randomised Control Trials of Individual Placement and Support. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6382127/> [Acedido em 20 de setembro de 2022]

HENRIQUES, L., P., & MATOS, V., P., 2010. *Coaching Effectiveness: Lessons from Reality*. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/267234316_Coaching_effectiveness_Lessons_from_reality [Acedido em 20 de setembro de 2022]

KAUSHAL, A. 2021. *Autism Awareness: Six Steps for Greater Inclusion in the Workplace*. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/05/10/autism-awareness-six-steps-for-greater-inclusion-in-the-workplace/?sh=3a320efd48c9> [Acedido em 20 de setembro de 2022]

MINDTOOLS, 2018. *How to Coach: A Manager's Guide to Coaching*. Disponível em: <https://www.mindtools.com/blog/offers/wp-content/uploads/sites/5/2019/08/How-to-Coach-2018.pdf> [Acedido em 20 de setembro de 2022]

MUESER, K., DRAKE, E., R., & BOND, R., G., 2016. *Recent Advances in Supported Employment for People with Serious Mental Illness*. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/299500496_Recent_advances_in_supported_employment_for_people_with_serious_mental_illness [Acedido em 20 de setembro de 2022]

THOMAS, H., A. 2018. *Workplace Social Skills for Young Adults with Autism Spectrum Disorder: A Single-subject Community-based Intervention*. Disponível em: <https://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8421&context=etd> [Acedido em 20 de setembro de 2022]

TOMCZAK, T., M., SZULC, M., J., & SZCERSKA, M., 2021. *Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders*. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8125785/> [Acedido em 20 de setembro de 2022]

